

# แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักงานเลขาธิการกรม  
ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า	
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	๑
ส่วนที่ ๒	ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๔
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕
	๑. การสรรหาบุคลากร	๕
	๒. การรักษาบุคลากร	๗
	๓. แผนการดำเนินรายการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๐
ส่วนที่ ๔	แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๒
	แผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๔
ส่วนที่ ๕	ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕

### ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้ สคร. มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาธุรกิจ และหลักทรัพย์ของรัฐโดยการเสนอแนะนโยบายและมาตรการการกำกับดูแล การประเมินผล และการพัฒนาธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ และดำเนินการเกี่ยวกับการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. เสนอแนะนโยบาย แผน กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนา รัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ
๒. กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาธุรกิจให้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ นโยบาย แผน กฎหมาย และมาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาธุรกิจ
๓. ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการของการบริหารและพัฒนา องค์กรแก่รัฐวิสาหกิจ
๔. ดำเนินการบริหารหลักทรัพย์ของรัฐในรัฐวิสาหกิจและกิจการที่รัฐถือหุ้นต่ำกว่าร้อยละ ห้าสิบของทุนทั้งหมด
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ
๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



## วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนารัฐวิสาหกิจ หลักทรัพย์ของรัฐ และการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน ด้วยมาตรฐานสากล เพื่อสังคมก้าวหน้าและเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

## ภารกิจหลักของหน่วยงาน (Mission)

บริหารและพัฒนารัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ โดยการเสนอแนะนโยบาย และมาตรการการกำกับดูแล การประเมินผล และการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพย์สินของรัฐ พร้อมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ

## ค่านิยมองค์กร (Core Values)

๑. V : Visionary Leadership หรือ ก้าวนำรัฐวิสาหกิจอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะมุ่งเน้น การส่งเสริมวัฒนธรรมในการทำงานบุคลากร สคร. ให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน อย่างถ่องแท้ และรวมไปถึงการตระหนักถึงข้อมูลอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเปลี่ยนแปลง ของสภาวะอุตสาหกรรม สภาพเศรษฐกิจและสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เพื่อให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีวิสัยทัศน์

๒. I : Innovation หรือ การสรรสร้างนวัตกรรม จะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากร มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่าง สม่าเสมอ และมุ่งเน้นวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและ เป็นไปตามมาตรฐานสากล

๓. B : Best People หรือ การให้ความสำคัญกับบุคลากร จะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรม ในการให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างสม่าเสมอ การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในการทำงานของบุคลากร และการสร้างความผูกพัน กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

๔. E : Emphasis on Success หรือ การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และความสำเร็จ ให้บุคลากรของ สคร. มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ โดยคำนึงถึงเป้าประสงค์ ผลลัพธ์และความสำเร็จ ของงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความสำคัญกับความสำเร็จในภาพรวมขององค์กรเป็นลำดับแรก

๕. S : Society Benefit หรือ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมจะมุ่งเน้นการสร้าง วัฒนธรรมให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมจะมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรม ให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ที่คำนึงถึงเป้าหมายของประเทศ และความคาดหวังของประชาชนและสังคม เป็นสำคัญ

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)  
 และแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของ สคร.  
 ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร

แผนปฏิบัติการ	เป้าประสงค์ (Objectives)	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Key Results)
แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนา บุคลากรให้มี สมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลัก ขององค์กร	การ Re-Skill/Recruit บุคลากร ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ทางด้านยุทธศาสตร์และเทคโนโลยี	สคร. มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากร สคร. มีศักยภาพเทียบเท่า peer และมีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
	การพัฒนาทักษะของบุคลากร ให้มีการทำงานแบบมืออาชีพ	บุคลากรของ สคร. มีทักษะอื่นที่มีประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน
	ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ที่คำนึงถึงประชาชน	สคร. เป็นองค์กรคุณธรรม

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังบุคลากร สคร.

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)
ข้าราชการ	๑๖๗
พนักงานราชการ	๓๑
ลูกจ้างชั่วคราว	๕๐
รวม	๒๔๘

## ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สคร.

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สคร. มีภารกิจประจำเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรวิสาหกิจ ๕๒ แห่ง ๙ สาขา ซึ่งมีทรัพย์สินรวมกันถึง ๑๒ ล้านล้านบาท และ สคร. ทำหน้าที่บริหารการจัดเก็บเงินรายได้วิสาหกิจ เพื่อนำส่งเข้าคลังเป็นจำนวนสูงถึงปีละกว่า ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ สคร. ยังมีภารกิจที่จะต้องเร่งดำเนินการตามนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. ๒๕๖๒ และการบริหารสินทรัพย์ของรัฐที่กระทรวงการคลังถือครอง จากภารกิจที่ทำทลายและส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศดังกล่าว สคร. ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายและเป้าหมายของภาครัฐ จำเป็นต้องมีกระบวนการและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความท้าทายมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ผ่านมา ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (New Normal)

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ และเป็นการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่เสนอโดยสำนักงาน ก.พ. สคร. จึงมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้มีความรู้ความสามารถสูง ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน ตลอดจนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของ สคร. ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร สคร. ตลอดจนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี จึงได้ดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

### ๑. การสรรหาบุคลากร

สคร. ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทุกระดับ ทั้งการบรรจุบุคลากรใหม่และการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดอย่างเคร่งครัด โปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมกันนี้ สคร. ได้นำเครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวของกระบวนการสรรหาและคัดเลือก อันจะนำไปสู่การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับตำแหน่งงานและภารกิจขององค์กร โดยมีแนวทางการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งการสรรหาบุคลากรทุกระดับ และทุกระดับของ สคร. ดังนี้

#### ๑.๑ การสรรหาข้าราชการ

การสรรหาข้าราชการ		
ประเภท	ระดับ	แนวทางดำเนินการ
วิชาการ	ปฏิบัติการ (ระดับ แรกบรรจุ)	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดย สคร. จะมีการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการในระดับปฏิบัติการโดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้ ๑. เปิดสอบแข่งขันจากบุคคลทั่วไปที่สอบผ่านความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของสำนักงาน ก.พ. ๒. เปิดสอบคัดเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาตามคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้ใช้วิธีคัดเลือก ๓. บรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล ๔. รับโอนนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)
	ชำนาญการ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. สคร. กำหนด โดย สคร. ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด นอกจากนี้ อ.ก.พ. สคร. ยังได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้อำนวยการ สคร. อาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนในการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการได้ โดยผู้ผ่านการประเมิน จะต้องจัดทำผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิดวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง
	ชำนาญการ พิเศษ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. สคร. กำหนด โดย สคร. ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด นอกจากนี้ อ.ก.พ. สคร. ยังได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ โดยผู้ผ่านการประเมินจะต้องจัดทำผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง และข้อเสนอแนวความคิดวิธีการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

การสรรหาข้าราชการ		
ประเภท	ระดับ	แนวทางดำเนินการ
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด โดย สคร. ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมี การประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินให้ผู้มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินให้กระทรวงการคลังมีคำสั่งแต่งตั้งให้ รักษาการในตำแหน่งที่ผ่านการประเมิน และจัดส่งผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง เพื่อเสนอต่อ สำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาประเมินผลงานดังกล่าวต่อไป
อำนวยการ	สูง	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด โดย สคร. ได้มีการดำเนินการใน ๒ แนวทาง คือ ๑. การคัดเลือกโดยการย้ายข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ๒. การคัดเลือกโดยการคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. สคร. กำหนด
บริหาร	ต้น	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด โดย สคร. ดำเนินการคัดเลือกโดยการเสนอให้กระทรวงการคลังดำเนินการคัดเลือก จากข้าราชการผู้มีคุณสมบัติในสังกัดกระทรวงการคลัง

๑.๒ การสรรหาบุคลากรประเภทอื่น

ประเภท	แนวทางดำเนินการ
พนักงานราชการ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงการคลัง กำหนด (แล้วแต่กรณี) โดยเปิดรับสมัครสอบแข่งขันจากบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ลูกจ้างชั่วคราว	
พนักงานจ้างเหมาบริการ (ผู้พิการ)	

## ๒. การรักษาบุคลากร

จากรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการ สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสำรวจเป็นประจำทุก ๒ ปี ผ่านระบบออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการนำผลการสำรวจไปใช้ประโยชน์ในการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสถานะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม จากผลการสำรวจดังกล่าว พบว่า บุคลากร สคร. มีคะแนนดัชนีความผูกพันรวมน้อยกว่าคะแนนดัชนีความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการ ซึ่งจากผลสรุปข้อมูลในส่วนของความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันแยกย่อยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ สคร. ได้รับคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมของภาคราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ปัจจัยด้านการทำงานใน New Normal และปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สคร. สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากร สคร. โดยมีรายละเอียดดังนี้



จากผลสรุปคะแนนดัชนีความผูกพันของบุคลากรข้างต้น สามารถกำหนดเป็นกลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สคร. เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๒.๑ กลยุทธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
- ๒.๒ กลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สคร.
- ๒.๓ กลยุทธ์การเสริมสร้างการปฏิบัติงานในยุค New Normal
- ๒.๔ กลยุทธ์การบริหารจัดการภายในส่วนราชการ

๒.๑ กลยุทธ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
บุคลากร สคร. ได้รับการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจและความก้าวหน้าในสายงาน	สคร. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เดิม มาเป็นระยะเวลาพอสมควร โดยพิจารณาตามความเหมาะสม และไม่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ทางราชการ	๑. ประชาสัมพันธ์แนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในให้แก่บุคลากร สคร. รับทราบ ๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เดิม มาเป็นระยะเวลาพอสมควร สามารถแจ้งความประสงค์ขอย้ายภายในได้ โดยจะเป็นการพิจารณาย้ายตามความเหมาะสม และไม่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ทางราชการ
๒.๒ กลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สคร.		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง สามารถเติบโตในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของบุคคล	๑. จัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นให้กับบุคลากร สคร. เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๒. ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ๓. ส่งเสริมการศึกษาต่อ (ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจและให้คำปรึกษาสำหรับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ) ๔. การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง
๒.๓ กลยุทธ์การเสริมสร้างการปฏิบัติงานในยุค New Normal		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
สคร. เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ ๆ มาช่วยยกระดับในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	สคร. มีนโยบาย/แนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์การทำงานในยุค New Normal	๑. สคร. ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ๒. ดำเนินการชี้แจงและสร้างความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งให้แก่บุคลากรทุกระดับ ๓. จัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบ New Normal ๔. สคร. มีระบบ Cloud Computing ซึ่งช่วยให้บุคลากร สคร. สามารถปฏิบัติงานและเข้าถึงข้อมูลได้ทุกสถานที่และทุกเวลา

๒.๔ กลยุทธ์การบริหารจัดการภายในส่วนราชการ		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	แนวทางการดำเนินงาน
สคร. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน พร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการดำเนินงานที่มีคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร สคร. ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	๑. สำรวจความต้องการและจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ ๒. พัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงาน โดยใช้หลัก ๕ส ๓. นำเทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ๔. ที่ทำการใหม่ สคร. มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

### ๓. แผนการดำเนินรายการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร สคร. จึงได้กำหนดแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	รายการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙											งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หมายเหตุ	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
<b>การสรรหาบุคลากรในระดับแรกบรรจุ</b>															
๑	การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ													ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีอัตราว่าง
๒	การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ													ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีอัตราว่าง
๓	การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน													ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีอัตราว่าง
<b>การสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</b>															
๑	การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ													ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีอัตราว่าง
๒	การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ													ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีอัตราว่าง
๓	การสรรหาบุคคลในตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง													ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีอัตราว่าง
๔	การสรรหาบุคคลในตำแหน่งประเภทอื่น													ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการเมื่อมีอัตราว่าง

ลำดับที่	รายการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙											งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หมายเหตุ									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.								
<b>การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายใน</b>																							
๑	ประชาสัมพันธ์แนวทางการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในให้บุคลากร สคร. รับทราบ	■												ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-								
๒	การดำเนินการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายใน		■											ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-								
<b>การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</b>																							
๑	การสร้างความเข้าใจและการให้คำปรึกษาสำหรับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-						
๒	การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-						
<b>การเสริมสร้างการปฏิบัติงานในยุค New Normal</b>																							
๑	ยกร่างหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง	■	■													ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-						
๒	ประกาศหลักเกณฑ์และดำเนินการชี้แจงและสร้างความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งให้แก่บุคลากรทุกระดับ			■												ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-						
<b>การบริหารจัดการภายในส่วนราชการ</b>																							
๑	กิจกรรม Birthday Party	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-				
๒	กิจกรรมพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงานโดยใช้หลัก ๕ส	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-		
๓	กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-

## แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สคร. ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ โดยดำเนินโครงการโรงเรียน สคร. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้เรียนรู้ประสบการณ์ทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของ สคร. ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมทั้งในหลักสูตรจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สคร. ได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี มาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรผ่านโครงการโรงเรียน สคร. เพื่อให้บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาเป็นไปตามทิศทางที่กำหนด โดยในส่วนการพัฒนา ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

ประเภทการพัฒนา	แนวทางการดำเนินงาน
การฝึกอบรมภายใน (โรงเรียน สคร.)	๑. การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรทั่วไปที่เน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะสำหรับบุคลากรในระดับต่างๆ ทั้งในผู้ปฏิบัติงานระดับเริ่มต้น ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นในหลักสูตรที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อาทิ หลักสูตรทางด้าน IT/Digital สำหรับผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่เสนอโดยสำนักงาน ก.พ. ๒. การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะที่เน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะสำหรับบุคลากรในระดับต่างๆ ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นในหลักสูตรที่ช่วยเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อาทิ หลักสูตรทางด้าน IT/Digital สำหรับหัวหน้างานตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่เสนอโดยสำนักงาน ก.พ.
การฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการ ระดับสูง	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับสูง ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) หลักสูตรวิทยาการพลังงานระดับสูง (วพน.) หลักสูตรการกำกับดูแลสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน (PDI) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) และหลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) เป็นต้น
การฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการ ระดับกลาง	ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับกลาง ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ เช่น นักบริหารระดับกลาง (นบก.) หลักสูตรนักการคลังมืออาชีพ (นคอ.) เป็นต้น

ประเภทการพัฒนา	แนวทางการดำเนินงาน
การฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการ ระดับต้น	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ระดับต้น ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ เช่น นักบริหารระดับต้น (นบต.) เป็นต้น
การฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ	ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ หลักสูตรที่สอดคล้อง กับภารกิจด้านต่าง ๆ ของ สคร. ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน
การพัฒนาข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาข้าราชการที่มีศักยภาพสูง เช่น ระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โครงการผู้นำคลื่นลูกใหม่ในระบบราชการไทย (New Wave Leader) เป็นต้น
การเสริมสร้างและพัฒนาวินัย ให้แก่บุคลากร สคร.	จัดฝึกอบรมหลักสูตรให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้าง และการรักษาวินัย และจรรยาข้าราชการ รวมทั้งจัดกิจกรรมมอบรางวัล บุคคลต้นแบบด้านจริยธรรมของ สคร.



## ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จะเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากร สคร. อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนา และการส่งเสริมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร โดยช่วยให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีแนวทาง และเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน ตลอดจนสามารถยกระดับศักยภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต ขณะเดียวกันยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและองค์กรในการมีบุคลากรที่มีศักยภาพ พร้อมขับเคลื่อน ภารกิจและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

กลุ่มบุคคล	ประโยชน์ที่เกิดขึ้น
ผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"><li><b>สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์</b> ผู้บริหารจะมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการกำลังคน ได้อย่างเหมาะสม รองรับการดำเนินภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนสามารถวางแผน และเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างคุ้มค่า</li><li><b>สคร. เป็นองค์กรแห่งทางเลือกของคนเก่ง</b> การยกระดับบทบาทขององค์กรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่า ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือขององค์กร อันจะ นำไปสู่การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพสูงให้เข้ามาร่วมเป็น ส่วนหนึ่งของ สคร.</li><li><b>สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร</b> บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบจะมีศักยภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถ ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม</li></ol>
บุคลากร สคร.	<ol style="list-style-type: none"><li><b>มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</b> บุคลากร สคร. จะได้รับการพัฒนาตามแนวทางและกรอบการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับ ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและ ตรงตามความจำเป็นของการปฏิบัติงาน</li><li><b>มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทาย</b> บุคลากรจะได้รับการพัฒนาที่มีทิศทางและสอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ ส่งผลให้มี องค์กรความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม</li><li><b>สามารถส่งมอบความรู้และประสบการณ์เพื่อรองรับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</b> บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความเข้าใจในภารกิจที่หลากหลายขององค์กร อันจะช่วยเสริมสร้างความพร้อมต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในอนาคต</li></ol>

